HUMAN FRONTIER REPORT | Vol.005

人的資本経営を実践する 5 つのステップ

静岡 HRschool 人的資本経営セミナー 開催レポート

開催日	会場	テーマ
2026 年 10 月 28 日（水）	静岡市コ・クリエーションスペース（コクリ）	人的資本経営とは何か？ 人的資本経営を実践する 5 つのステップ

今回のテーマは「人的資本経営を実践する 5 つのステップ」。初参加の方も多い中、個人支援と企業の視点を両輪に据える人的資本経営の基本を確認。実践を進めるリーダーシップや、組織の成果をどう評価するかについて対話を重ねました。

セミナーで浮かび上がった 3 つの論点

01

実践の出発点は、個人と企業の両輪

人的資本経営は、個人の成長支援だけでは成り立ちません。企業の目指す姿や投資の意図と結びつけて考えることが必要です。理念を言葉にする段階でつまずく企業も多く、まずは小さく始めることが話題になりました。

02

変革を動かすリーダーシップ

組織を創造し変化を主導するリーダーシップと、円滑に運営するマネジメントの違いを議論しました。経営者だけでなく従業員一人ひとりが課題を見つけ、周囲と関わりながら動くことが重要です。

03

個人の成果と、チームへの貢献をどう評価するか

営業成績トップでも知識を共有しない A さんと、後輩を支援してチーム成果を高める B さん。どちらを評価するかという問いから、評価の思想や、暗黙知を形式知にして共有する意義を考えました。

Human Frontier Insight

人的資本経営を動かすのは、制度よりも一人ひとりの働きかけではないか。

今回の対話では、フレームワークを知っていても実行に移す難しさが浮かび上がりました。自ら課題を見つけ、経営と現場をつなぎ、知恵を分かち合う。リーダーシップとフォロワーシップの両方が、人的資本経営を日々の実践へ変えていく鍵になりそうです。

対話で深まった視点

リーダーシップは、役職者だけのものではない

変革を主導する力と、日々の業務を円滑に進める力は同じではありません。小規模な組織では一人が両方を担うこともあります。現場の気づきを経営へ届ける主体性と、それを支えるフォロワーシップが問われました。

「評価する成果」を問い直す

個人の売上とチームへの貢献、どちらを重視するか。正解のない事例を通じて、採用や評価に何を期待するのかが明らかになります。組織が何を大切にするかは、日々の評価にも表れます。

個人の経験を、組織の学びへ

経験や勘といった暗黙知を言語化・共有できる形式知に変え、再び各人の実践へ取り込む。AI 時代にも、知識を見つけて伝える人の役割は重要です。経営と現場をつなぐミドルの働きにも議論が及びました。

実践を進めるために見えてきたこと

人的資本経営の実践には、施策の順序だけでなく、人が動き、知恵が共有される仕組みが必要です。

- **個人への支援と企業の戦略をつなぎ、取り組む目的を言葉にする。**
- **リーダーシップとマネジメントを使い分け、現場から変化を生み出す。**
- **個人の数字と、周囲への貢献の双方を評価する視点を持つ。**
- **経験に根ざした暗黙知を共有できる知識へと変えていく。**

今回のまとめ

- **5 つのステップを進める前提として、経営理念と目指す姿を明確にする。**
- **変革は経営者だけでなく、一人ひとりの主体的な働きかけが支える。**
- **成果を個人だけでなくチームで捉え、学びを組織に蓄積する。**

静岡 HRschool について

静岡 HRschool「人的資本経営セミナー」は、人的資本経営の基本を学びながら、企業の人材・組織テーマについて参加者同士で考える学びの場です。毎月開催しており、単発でのご参加も可能です。

次回開催予定

テーマ：人的資本経営とは何か？ 経営・人事・現場のズレをどう解消するか
日時：2026 年 11 月 25 日（水）18:30〜20:00
会場：静岡市コ・クリエーションスペース（コクリ）
定員：20 名

Human Frontier Lab
人と組織の可能性を観測し、その知見を社会へ還元する。
発行 | 株式会社 SNOPPIcreation
静岡県静岡市 | https://snoppicreation.net
Human Frontier Report Vol.005 | 2026 年 11 月発行